EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2014-2015

Lanaudière

Québec

Le Plan d'action régional 2014-2015 est produit pour le Conseil régional des partenaires du marché du travail par la Direction du partenariat, de la planification et de l'administration de Lanaudière.

Direction

Jocelyne St-André
Directrice du partenariat, de la planification
et de l'administration

Analyse et rédaction

Pierre Buisson
Conseiller régional en information sur le marché du travail

Corinne Desfossés
Économiste régionale

Sébastien Gagné
Conseiller régional en partenariat et en reddition de comptes

Soutien technique

Céline Lord
Technicienne en information sur le marché du travail

Julie Maillé
Agente de secrétariat

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014
ISSN 1705-5644 (imprimé)
ISSN 1705-5652 (en ligne)

Note : La forme masculine dans ce document est utilisée simplement dans le but d'alléger le texte.

Membres du comité de planification

Mme Dominique Théroux (présidente du CRPMT)
Directrice générale, Centre Lanaudière d'emploi pour femmes

Mme Francine Ranger
Présidente, Conseil central des syndicats nationaux de Lanaudière (CSN)

M. Patrick Capolupo
Directeur général adjoint, Commission scolaire des Affluents

M. Jean Beaulieu
Directeur des ressources humaines, Écolait ltée

M. Jessy Baron
Directeur régional, ministère des Affaires municipales et Occupation du territoire

Mme Jocelyne St-André
Directrice du partenariat, de la planification
et de l'administration, Emploi-Québec Lanaudière

M. Roger Pedneault
Directeur du centre local d'emploi
de Joliette, Emploi-Québec Lanaudière

Table des matières

Mot de la présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail et du directeur régional 5

Mission, vision, offre de service et cadre de gestion 6

Mission 6

Vision 6

Offre de service 6

Cadre de gestion 6

Points d'ancrage 7

Démographie et marché du travail dans Lanaudière 8

Démographie 8

Marché du travail de Lanaudière 8

Clientèle prestataire des régimes publics de soutien du revenu 11

Entreprises de Lanaudière 11

Ressources d'Emploi-Québec 12

Services publics d'emploi 12

Enjeux, orientations et axes d'intervention 13

Annexe 1 – Répartition locale des cibles de résultats 2014-2015 21

Annexe 2 – Structure administrative d'Emploi-Québec Lanaudière 22

Annexe 3 – Marché du travail, tableau synthèse, région de Lanaudière 23

Annexe 4 - Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail 25

MOT DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

C'est avec enthousiasme que nous vous présentons le Plan d'action régional 2014-2015 d'Emploi-Québec Lanaudière. Ce plan, adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail le 9 avril 2014, dévoile les engagements d'Emploi-Québec Lanaudière en matière de développement de la main-d'œuvre, d'emploi et de solidarité sociale.

Le Plan d'action régional s'inscrit dans un nouveau cycle de planification pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec. Ce nouveau cycle de planification donne l'occasion de mettre de l'avant la solidité de nos actions et du partenariat de notre région. Cela nous permet de nous mobiliser autour d'une vision commune du contexte du marché du travail, de l'environnement interne, des enjeux ainsi que des priorités d'intervention. En 2014-2015, la veille active de la situation économique et du marché du travail demeure une préoccupation constante pour Emploi-Québec Lanaudière. Une attention particulière sera portée à la poursuite de nos actions vers les groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi et de poursuivre nos efforts pour accroître les compétences de la main-d'œuvre dans toutes les entreprises. Bien entendu, nous poursuivrons nos efforts afin de soutenir le plus grand nombre de personnes dans leurs démarches d'intégration au marché du travail et dans le développement des compétences en vue d'accroître la productivité des entreprises et leur capacité d'adaptation aux changements.

Grâce aux efforts concertés du Conseil régional des partenaires du marché du travail et du personnel d'Emploi-Québec Lanaudière, les chercheuses et chercheurs d'emploi, les travailleuses et travailleurs de même que les entreprises pourront compter sur une vaste gamme de services offerts par une équipe expérimentée ayant à cœur la qualité des services et l'efficacité des interventions.

La mission d'Emploi-Québec est l'une des plus stimulantes de l'appareil gouvernemental. C'est donc avec enthousiasme que nous relèverons le défi de mettre en œuvre les stratégies du Plan d'action régional 2014-2015 afin de soutenir le développement de l'emploi et la participation au marché du travail du plus grand nombre possible de Lanaudoises et de Lanaudois.

Dominique Théroux
Présidente
Conseil régional des
partenaires du marché
du travail de Lanaudière

Giovanni Carboni
Directeur régional
Emploi-Québec Lanaudière

MISSION, VISION, OFFRE DE SERVICE ET CADRE DE GESTION

MISSION

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

VISION

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

OFFRE DE SERVICE

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axé vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et d'accompagner les personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels, qui sont offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, suivant le volet solidarité sociale de son offre de service, Emploi-Québec soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, Emploi-Québec les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et la réduction de la pauvreté.

CADRE DE GESTION

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux cibles et aux objectifs définis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité. Cette dernière précise notamment les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes.

Emploi-Québec rend publics son plan d'action annuel et son rapport annuel de gestion et les dépose à l'Assemblée nationale. De plus, son plan d'action est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives

1. La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

d'emploi tels qu'ils ont été convenus avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail[2].

Afin de tirer le meilleur parti de la gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat. Les deux ententes[3] de partenariat convenues entre le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Commission des partenaires du marché du travail favorisent le renforcement du rôle et de la contribution des partenaires à l'égard de la qualification de la main-d'œuvre. Emploi-Québec s'appuie aussi sur l'expertise d'un réseau d'organismes œuvrant au développement de l'employabilité[4].

Appuyée sur une analyse stratégique des enjeux, la planification nationale trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux qui précisent les actions régionales pour concrétiser les orientations du plan d'action de l'agence et atteindre ses objectifs et ses cibles. Le plan d'action d'Emploi-Québec se concrétise également dans les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi, des comités consultatifs et du Conseil emploi métropole.

Par son plan d'action, Emploi-Québec contribuera à la réalisation du Plan stratégique 2014-2018 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'au Plan stratégique 2014-2018 de la Commission des partenaires du marché du travail. Bien qu'Emploi-Québec produise un plan d'action annuel, sa planification est aussi effectuée dans une perspective quadriennale. Cette perspective pluriannuelle s'impose, eu égard à la nature structurelle et au caractère persistant des problèmes auxquels s'attaquent les services publics d'emploi. Ces orientations sont ainsi en cohérence avec les préoccupations ministérielles et gouvernementales relativement aux défis posés par le vieillissement de la population, le taux d'assistance sociale qui demeure élevé et la faible productivité des entreprises. Considérant les nouvelles réflexions faites lors du renouvellement du cycle de planification, le Plan d'action régional 2014-2015 d'Emploi-Québec Lanaudière sera le premier du cycle quadriennal qui se déroulera de 2014 à 2018.

POINTS D'ANCRAGE

- Plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale 2014-2018
- Plan stratégique de la Commission des partenaires du marché du travail 2014-2018
- Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine
- Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015
- Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées
- Stratégie interministérielle *La diversité : une valeur ajoutée*
- Document d'orientations et d'initiatives *La solidarité, une richesse pour le Québec*
- Stratégie gouvernementale pour le maintien et l'intégration en emploi des travailleurs expérimentés (à venir)
- Stratégie d'action jeunesse 2009-2014 (en cours de renouvellement)

2. Il s'agit de l'Entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail, 1997.
3. Il s'agit des deux ententes suivantes : Un partenariat actif au service de l'ensemble de la population du Québec pour un service public d'emploi performant et une action concertée en faveur du développement des compétences de la main-d'œuvre, intervenue en décembre 2005, et Entente relative aux responsabilités attribuées et aux fonctions déléguées à la Commission, conclue en février 2008.
4. Le Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité, adopté en 2004, témoigne de l'importance du rôle de ces organismes dans l'offre de service d'Emploi-Québec.

DÉMOGRAPHIE ET MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LANAUDIÈRE

DÉMOGRAPHIE

Située entre les Laurentides et la Mauricie, avec une frontière sud qui côtoie celle de Laval et de Montréal, la région administrative de Lanaudière comptait au recensement de 2011, selon Statistique Canada, 471 750 habitants, soit 6,0 % de l'ensemble de la population du Québec. La région compte six municipalités régionales de comté : D'Autray, Joliette, Matawinie, L'Assomption, Montcalm et Les Moulins.

La région affiche une croissance démographique deux fois plus rapide que dans l'ensemble du Québec avec une augmentation de 10,0 % de sa population entre les recensements de 2006 et de 2011. Au Québec, cette hausse totalisait 4,7 %.

MARCHÉ DU TRAVAIL DE LANAUDIÈRE

Situation générale du marché du travail

Croissance de l'emploi en 2013

L'année 2013 s'est terminée sur une note positive en ce qui a trait au bilan de l'emploi. En effet, le total des personnes en emploi résidant dans Lanaudière a progressé de 1,8 % par rapport à l'année 2012, pour atteindre 244 800.

Une analyse plus détaillée des données permet de constater que l'augmentation annuelle de 4 300 personnes occupées survenue en 2013 dans Lanaudière cache en réalité une hausse beaucoup plus forte du côté de l'emploi à temps plein. En 2013, la région affiche en effet une croissance de 11 900 personnes occupées (emploi à temps plein), tandis que l'emploi à temps partiel recule de 7 600.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LANAUDIÈRE ENTRE 2009 ET 2013

2009	2010	2011	2012	2013
234 300	237 700	246 900	240 500	244 800

Source : *Enquête sur la population active*, Statistique Canada.

Une augmentation de l'emploi chez les femmes

Les résultats par genre dans Lanaudière indiquent que seules les femmes ont bénéficié d'un ajout de main-d'œuvre. Ces dernières ont vu leur niveau d'emploi augmenter de 5,1 % entre 2012 et 2013, alors que les hommes ont subi un recul de 1,0 % de leur nombre de personnes en emploi.

Une croissance de l'emploi soutenue par le grand secteur des services

Parallèlement au bilan régional positif de l'emploi, certains secteurs d'activité ont vu leur nombre de personnes en emploi augmenter en 2013, comparativement à 2012. Nous pouvons citer les soins de santé et assistance sociale, l'enseignement, l'information, culture et loisirs ainsi que les services de restauration. À l'opposé, d'autres secteurs ont connu une décroissance de l'emploi. Il s'agit notamment du transport et entreposage, de la finance, assurances, immobilier et location et des services professionnels, scientifiques et techniques.

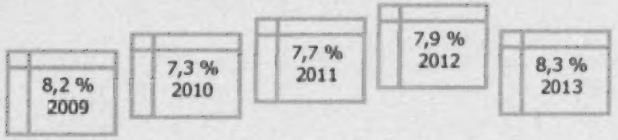
ÉVOLUTION DES TAUX D'ACTIVITÉ ET D'EMPLOI DANS LANAUDIÈRE ENTRE 2009 ET 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Taux d'activité	67,9 %	66,9 %	68,4 %	65,7 %	66,3 %
Taux d'emploi	62,4 %	62,0 %	63,1 %	60,5 %	60,8 %

Source : *Enquête sur la population active*, Statistique Canada.

De 2012 à 2013, le taux de chômage régional est passé de 7,9 % à 8,3 %. Cela s'explique par une croissance plus élevée de la population active que de l'emploi.

ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DANS LANAUDIÈRE ENTRE 2009 ET 2013



Source : *Enquête sur la population active*, Statistique Canada.

Une situation régionale qui se compare avantageusement par rapport aux autres régions économiques du Québec

Un regard sur les résultats de l'année 2013, portant sur les principaux indicateurs du marché du travail, indique que Lanaudière obtient, avec l'Estrie, la hausse la plus forte de l'emploi à temps plein (en pourcentage) parmi les 16 régions administratives du Québec.

Situation des jeunes de 15 à 24 ans sur le marché du travail

Les données régionales de 2013 indiquent une augmentation de l'emploi des jeunes de 15 à 24 ans (+10,0 %) par rapport à 2012. Le taux de chômage des jeunes, qui est le double de celui de la population en âge de travailler, a diminué, passant de 16,7 % à 15,4 % entre 2012 et 2013. Leurs taux d'activité et d'emploi sont en baisse en raison d'une hausse supérieure de la population de 15 ans et plus. Ces taux s'établissent respectivement à 67,9 % et 57,4 %.

En 2011, le taux de diplomation[5] des jeunes (avant 20 ans) de Lanaudière (62,8 %) est nettement inférieur à celui des jeunes du Québec (69,3 %). Le taux de diplomation dans Lanaudière se situe à l'avant-dernier rang des régions du Québec.

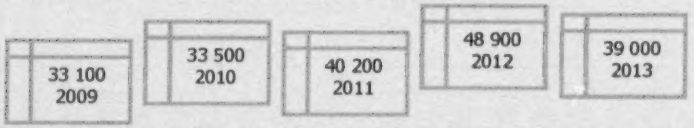
Situation des personnes de 55 ans et plus sur le marché du travail

Les personnes de 55 ans et plus de Lanaudière ont vu leur niveau d'emploi diminuer de 10,7 % entre 2012 et 2013. Cela a contribué à la hausse de leur taux de chômage qui est passé de 6,2 % à 10,0 %. Les taux d'activité et d'emploi des personnes de 55 ans et plus sont aussi en baisse pour s'établir respectivement à 29,6 % et 26,6 %.

[5] Source : ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), août 2013. Le taux de diplomation correspond à la proportion des élèves qui, avant l'âge de 20 ans, ont obtenu un premier diplôme ou une première qualification au secteur des jeunes, à l'éducation des adultes ou en formation professionnelle.

Les personnes de 55 ans et plus de Lanaudière demeurent plus longtemps sur le marché du travail qu'auparavant, si l'on se fie à l'augmentation de leur population active entre 2009 et 2013 (voir tableau suivant).

ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE DE 55 ANS ET PLUS ENTRE 2009 ET 2013 (LANAUDIÈRE)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, moyennes annuelles de 2009 à 2013.

Situation des personnes immigrantes sur le marché du travail

En 2011, le nombre de personnes immigrantes en emploi dans Lanaudière s'élevait à 11 395. Les personnes immigrantes sont légèrement plus scolarisées que les personnes non immigrantes, ce qui favorise leur intégration en emploi. Leur taux de chômage (6,9 %) était légèrement supérieur à celui des personnes non immigrantes de la région (6,3 %). Les taux d'activité et d'emploi des personnes immigrantes étaient légèrement supérieurs à ceux des personnes non immigrantes de la région. Ces taux s'élevaient à 68,2 % et à 63,5 % comparativement à 65,9 % et à 61,7 % pour les personnes non immigrantes de Lanaudière. À noter que les personnes immigrantes récemment arrivées au pays rencontrent plus de difficultés d'intégration au marché du travail.

Perspectives de croissance de l'emploi à moyen terme

Selon les prévisions d'Emploi-Québec, les citoyennes et les citoyens à la recherche d'un travail auront accès, à moyen terme, à des perspectives d'emplois favorables dans Lanaudière :

- Près de 50 700 emplois seront disponibles dans la région entre 2012 et 2016;
- 37 % de ces emplois devront être pourvus pour répondre à la création nette de 18 600 emplois et 63 % pour remplacer 32 100 départs à la retraite.

Les secteurs d'activité qui connaîtront la plus forte demande sont les services professionnels, scientifiques et techniques, le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale et celui du commerce.

Soulignons, pour terminer, que la région de Lanaudière affiche, avec la région des Laurentides, le taux de croissance annuel moyen de l'emploi le plus élevé parmi l'ensemble des régions administratives du Québec.

CLIENTÈLE PRESTATAIRE DES RÉGIMES PUBLICS DE SOUTIEN DU REVENU

Les prestataires de l'assurance-emploi

En 2013, on dénombrait une moyenne annuelle de 16 702 prestataires de l'assurance-emploi dans Lanaudière, soit une diminution de 12,1 % par rapport à 2011. Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi était en baisse autant chez les hommes que chez les femmes au cours de cette période.

Moyenne annuelle du nombre de prestataires de l'assurance-emploi

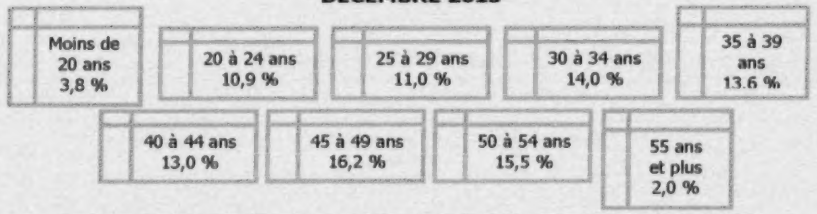
Lanaudière	2011	2012	2013	Variation 2011/2013
Total	18 994	17 817	16 702	-12,1 %
Homme	12 898	12 004	11 508	-10,8 %
Femme	6 096	5 813	5 194	-14,8 %

Source: Ressources humaines et développement des compétences Canada, moyennes annuelles 2011, 2012 et 2013.

Les prestataires de l'aide financière de derniers recours

La moyenne annuelle du nombre de prestataires de l'aide financière de dernier recours a augmenté de 0,04 % en 2013 comparativement à 2011, passant de 17 526 en 2011 à 17 533 en 2012. Les hommes y sont majoritaires à 51,6 %. Les prestataires du programme d'aide sociale (personnes sans contraintes à l'emploi ou possédant des contraintes temporaires) représentaient 64,3 % de tous les prestataires, alors que les prestataires du programme de solidarité sociale (personnes avec contraintes sévères à l'emploi et leur conjoint) représentaient 35,7 % de tout le bassin des prestataires.

RÉPARTITION DES PRESTATAIRES SANS CONTRAINTES À L'EMPLOI SELON LES GROUPES D'ÂGE DÉCEMBRE 2013



Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de la statistique et de l'information de gestion, février 2014.

En décembre 2013, les prestataires sans contraintes à l'emploi de moins de 25 ans de Lanaudière représentent 14,7 % de tous les prestataires sans contraintes au programme d'aide sociale.

Sur l'ensemble des prestataires sans contraintes, 54,2 % (3 788 prestataires) reçoivent une aide financière depuis au moins deux années consécutives.

ENTREPRISES DE LANAUDIÈRE

En février 2014, le répertoire des établissements d'Emploi-Québec Lanaudière compte 16 012 entreprises employant 153 908 personnes. Dans Lanaudière, 38,2 % des entreprises comptent 5 employés et plus.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS DE LANAUDIÈRE, FÉVRIER 2014

MRC	Nombre	Part relative
D'Autray	1691	10,6%
Joliette	3071	19,2%
L'Assomption	3834	23,9%
Les Moulins	4017	25,1%
Matawinie	2008	12,5%
Montcalm	1391	8,7%
Lanaudière	16012	100,0%

Source : Emploi-Québec Lanaudière, *Répertoire des établissements*, février 2014.

Ressources d'Emploi-Québec

Pour offrir les services publics d'emploi, Emploi-Québec dispose d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liés aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du budget accordé. Emploi-Québec compte également sur un budget de transfert pour assurer le versement de l'aide financière, conformément aux programmes d'assistance sociale, ainsi que pour offrir des programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

L'importance des ressources mises à la disposition d'Emploi-Québec conditionne l'ampleur de ses interventions. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment en ce qui concerne les cibles de résultats à atteindre pour les services publics d'emploi.

Services publics d'emploi

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. Ce budget s'élèverait à 30,1 millions de dollars[6] pour l'année 2014-2015.

Le modèle de répartition du budget d'intervention, qui est distribué aux régions en début d'année, tient compte de l'importance, pour chaque territoire, de la population à risque de chômage et de sous-emploi ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par de grandes pertes d'emplois ou par la création d'un nombre d'emplois inférieur à celui que leur potentiel leur permettrait de créer.

Poids relatifs des CLE de Lanaudière

Centre local d'emploi	Poids relatif 2014-2015
Berthierville	10,99 %
Joliette	17,25 %
Matawinie	14,22 %
Repentigny	19,37 %
Sainte-Julienne	13,82 %
Terrebonne	24,35 %

Le modèle de répartition entre les centres locaux d'emploi tient compte de l'importance pour chaque territoire, de la population à risque de chômage susceptible de demander des services publics d'emploi ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre.

Les facteurs de contingence

Certains facteurs qui ne sont pas du ressort d'Emploi-Québec Lanaudière, tels que l'évolution du marché du travail dans le contexte économique actuel, peuvent influencer la réalisation du plan d'action régional.

De plus, les cibles de résultats liées aux indicateurs ont été établies de façon préliminaire. Elles seront revues en septembre 2014 à la lumière des résultats finaux de 2013-2014 et des prévisions économiques révisées pour 2014-2015.

[6] Mise à jour à venir pour 2014-2015.

ENJEUX, ORIENTATIONS ET AXES D'INTERVENTION

ENJEUX	ORIENTATIONS	AXES	STRATÉGIES D'INTERVENTION
1) L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent	Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail	Une information sur le marché du travail facilement accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs	A) Développer, diffuser et promouvoir l'information sur le marché du travail auprès des partenaires, des chercheurs d'emploi et des employeurs de Lanaudière. B) Poursuivre notre engagement pour la valorisation de l'éducation et la persévérance scolaire. C) Actualiser le plan d'aménagement de l'offre de formation professionnelle et technique de Lanaudière. D) Poursuivre la mise en œuvre de l'adéquation entre la formation et l'emploi. E) Accroître l'utilisation de l'information sur le marché du travail par le personnel d'Emploi-Québec et par les partenaires.
		Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi	A) Développer dans les centres locaux d'emploi (CLE) des approches proactives de placement et de maintien en emploi afin d'en faire un service de premier plan.
		L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide ou d'une formation d'appoint	A) Soutenir l'intégration des chercheurs d'emploi dans les occupations disponibles ou en demande actuellement par l'utilisation des services universels : information sur le marché du travail, soutien à la démarche client en salle multiservice et Placement en ligne, incluant le volet la Relance du Plan Nord.
		Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre	A) Mettre en place des mécanismes d'échanges interrégionaux pour les chercheurs d'emploi et les entreprises. B) Développer et diffuser une information sur le navettage des personnes occupées dans Lanaudière.
		Les mesures de prévention et d'aide aux chômeurs et aux personnes qui risquent de perdre leur emploi	A) Maintenir dans chaque MRC notre participation aux comités locaux de veille, afin d'agir rapidement auprès des entreprises touchées par la situation économique. B) Soutenir la référence des prestataires d'assurance-emploi à Emploi-Québec par les activités de partenariat et de repérage avec Service Canada. C) Maintenir une offre de formation à temps partiel pour les personnes qui risquent de perdre leur emploi. D) Maintenir l'aide au reclassement des travailleurs licenciés dans les entreprises, notamment par le comité d'aide au reclassement à entrées continues et les comités d'aide au reclassement pour les licenciements collectifs impliquant 50 employés et plus.

Enjeux	Orientations	Axes	Stratégies d'intervention
1) L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent **(suite)**	Favoriser l'insertion en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail	La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi	A) Offrir un ensemble de mesures visant l'intégration en emploi dans un continuum d'interventions : Service d'aide à l'emploi, Mesure de formation, Projet de préparation à l'emploi, Subventions salariales, Contrat d'intégration au travail, Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi, Alternative jeunesse et Soutien au travail autonome. B) Poursuivre la mise en œuvre des actions visant entre autres à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des jeunes de moins de 25 ans, des travailleurs expérimentés, des personnes immigrantes, des personnes handicapées et des prestataires des programmes d'assistance sociale. C) Maintenir des approches adaptées vers une intégration durable en emploi pour les groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi, notamment les personnes ayant des besoins en matière d'alphabétisation, les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs expérimentés, les personnes judiciarisées et la main-d'œuvre féminine.
		Des interventions proactives d'aide au placement adaptées aux besoins des différentes clientèles	A) Articuler davantage les différentes composantes de l'offre de service de placement. B) Renforcer l'aide au placement à la suite de la participation à certaines mesures actives. C) Mettre en place dans les CLE des services directs de placement et de maintien en emploi pour certaines clientèles.
		L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée	A) Sensibiliser les entreprises à l'embauche et au maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée, notamment la clientèle sous-représentée sur le plan de l'emploi. B) Maximiser l'utilisation des mesures et des services pour s'assurer d'une intégration réussie en emploi de la clientèle présentant des obstacles à l'emploi plus importants. C) Renforcer l'utilisation de l'information du marché du travail par les entreprises.

Enjeux	Orientations	Axes	Stratégies d'intervention
1) L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent **(suite)**	Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité	Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail	A) Sensibiliser et accompagner les gestionnaires d'entreprises face aux changements du marché du travail, notamment en ce qui concerne la rareté de main-d'œuvre, la détermination des conditions de travail, la définition des besoins de formation, la gestion de la diversité et la mise en place de mesures de conciliation famille-travail-études. B) Soutenir les entreprises qui souhaitent instaurer une gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines ou qui éprouvent des difficultés de recrutement, de rétention et de développement des compétences de la main-d'œuvre. C) Amorcer des travaux de réalignement de la prestation de services aux entreprises afin de rendre cette fonction plus efficiente: soutien au processus de recrutement et de rétention de la main-d'oeuvre, ciblage d'entreprises, interventions structurantes et placement de certaines clientèles. D) Mettre à la disposition des entreprises des outils présentant les «bonnes pratiques» en matière de gestion des ressources humaines.
		La collaboration aux stratégies sectorielles	A) Attirer, maintenir, développer et mobiliser la main-d'œuvre des secteurs stratégiques, en développement ou en réorganisation, en partenariat avec les organismes à vocation économique, les comités sectoriels de main-d'oeuvre[7] et le Conseil emploi métropole. B) Assurer une meilleure adéquation entre l'offre et la demande régionale, notamment dans les secteurs priorisés : Créneau Accord alliance métal Québec Créneau Accord design d'ameublement Créneau Accord agroalimentaire et bioproduits végétaux Manufacturier (fabrication) Forêt (veille active en Matawinie) Santé (rareté de main-d'oeuvre, rétention, relève...) Services professionnels, scientifiques et techniques Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien Information, culture et loisirs (récréotouristique)

[7] En 2014-2015, les comités sectoriels, notamment ceux ci-dessous mentionnés, planifient des activités de promotion, de formation ou de recherche dans Lanaudière : aménagement forestier, aérospatiale, chimie, pétrochimie raffinage et gaz, commerce de détail, culture, économie sociale et action communautaire, environnement, métallurgie, portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine, production agricole, services automobiles, services des soins personnels, communications graphiques, tourisme, transformation alimentaire, transformation du bois et transport routier.

ENJEUX	ORIENTATIONS	AXES	STRATÉGIES D'INTERVENTION
1) L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent **(suite)**	Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre	Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi	A) Maximiser l'utilisation des mesures et des services : information sur le marché du travail, Placement en ligne, Concertation pour l'emploi, Mesure de formation volet entreprise, Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre (CDRCMO). B) Utiliser, de façon optimale, les volets de la mesure de concertation pour l'emploi ainsi que la mesure de formation auprès des entreprises en difficulté.
		Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi, notamment auprès des travailleurs et des travailleuses faiblement qualifiés	A) Poursuivre la mise en oeuvre des actions visant à améliorer la compétitivité des entreprises et à soutenir le développement et le transfert des compétences de leur personnel. Soutenir les actions d'Investissement-compétences. B) Collaborer à la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO) et poursuivre notre participation dans les travaux émergeant du plan d'action en matière d'éducation des adultes et de la formation continue. C) Maintenir notre collaboration au comité directeur sur la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). D) Soutenir la formation dans les entreprises grâce aux programmes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre (FDRCMO), de la Commission des partenaires du marché du travail.

Enjeux	Orientations	Axes	Stratégies d'intervention
2) L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale	Contribuer à briser le cycle de la pauvreté en intervenant dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale	Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire	A) Accorder une aide financière conforme au cadre législatif et réglementaire en accompagnant le personnel dans les processus d'interprétation de la loi et en regard des activités de conformité et d'enquêtes.
		Le soutien et l'accompagnement des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi	A) Promouvoir et gérer des programmes alternatifs à l'aide financière de dernier recours, notamment le programme Alternative jeunesse, les programmes particuliers aux travailleurs licenciés collectivement et le programme spécifique aux mineures enceintes. B) Accompagner les prestataires dans leur démarche vers l'autonomie personnelle, sociale, professionnelle et économique (PAAS action). C) Promouvoir les avantages sociaux et financiers liés au travail.
		La saine gestion des fonds publics	A) Assurer une gestion rigoureuse et équitable des fonds publics administrés par Emploi-Québec (services de solidarité sociale et services publics d'emploi), notamment par l'application de l'assurance qualité et des contrôles internes.
	Soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale	La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale	A) Poursuivre la mise en œuvre des actions visant à repenser la solidarité afin de briser le cycle de pauvreté. B) Contribuer au déploiement du Plan d'action régional pour la solidarité et l'inclusion sociale (PARSIS).
		La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale	A) En lien avec le Plan gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015, lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, soutenir la concertation régionale en développement social et maintenir des liens de collaboration avec les organismes susceptibles d'améliorer la qualité de vie des personnes vulnérables. B) Établir une collaboration avec les acteurs concernés par la mise en oeuvre de la Politique nationale de la ruralité 2014-2024.

Enjeux	Orientations	Axes	Stratégies d'intervention
3) L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne	Poursuivre l'adaptation de la prestation de service, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail	Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines	A) Poursuivre le développement des connaissances et des compétences du personnel d'Emploi-Québec. B) Favoriser l'engagement du personnel dans l'atteinte des résultats. C) Maximiser l'utilisation des analyses de la gestion prévisionnelle de main-d'œuvre et du coût de revient.
		L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestations	A) Contribuer à la réflexion sur l'adaptation de la prestation de services aux besoins des clientèles.
		La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services	A) Contribuer à la mise en oeuvre de l'adaptation de la prestation de services d'Emploi-Québec. B) Poursuivre les travaux visant à accroître l'efficience et l'efficacité de la prestation de services. C) Poursuivre les travaux de mise en œuvre de l'Union des forces (Services Québec).
	Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail	Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail	A) Poursuivre le partenariat local et la concertation régionale dans une perspective d'intégration réussie des personnes au marché du travail.

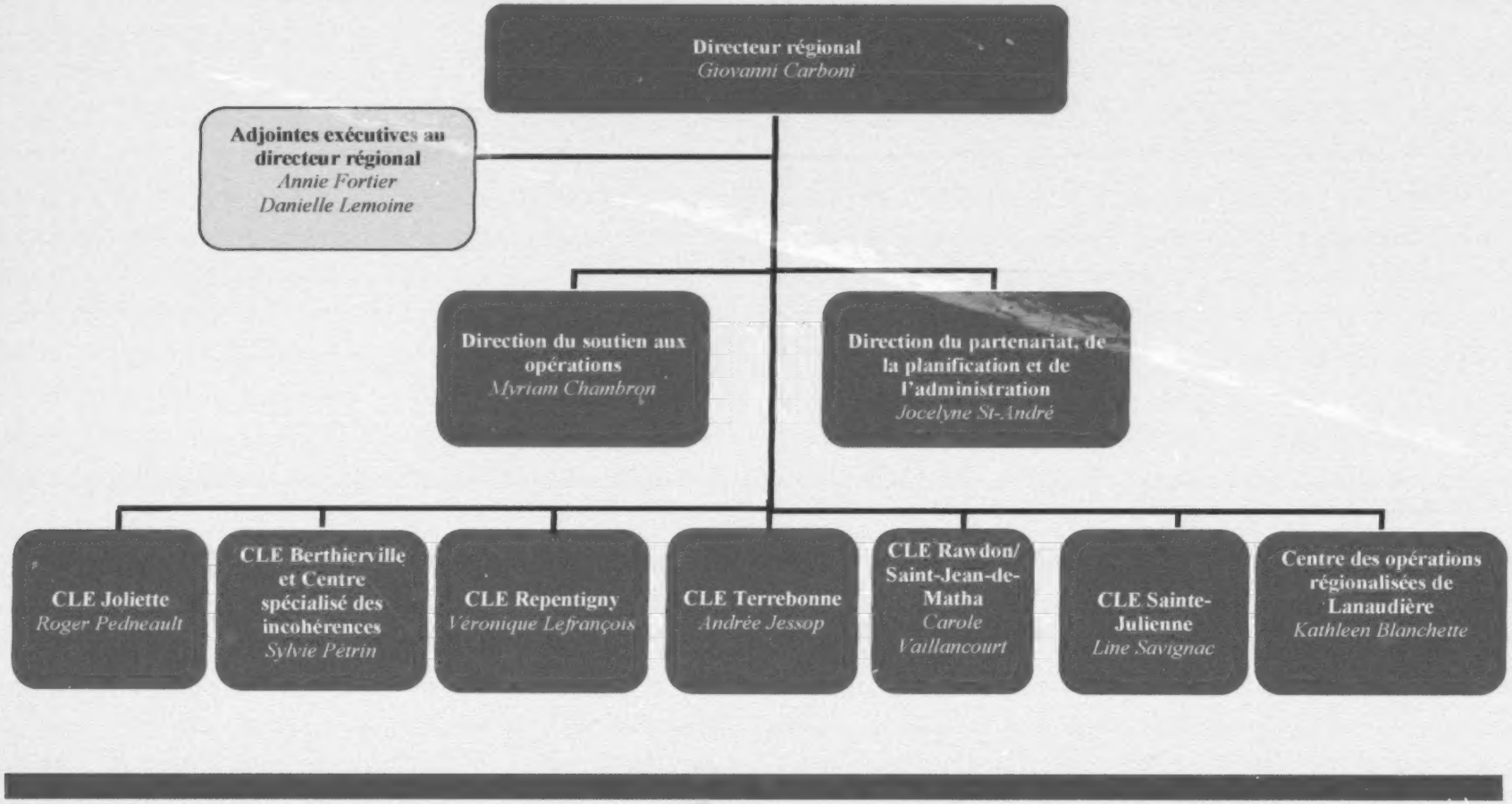
Enjeux	Orientations	Axes	Stratégies d'intervention
3) L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne **(suite)**	Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics	La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participantes et des participants aux mesures actives	A) Développer une compréhension commune des problématiques et un partage des meilleures pratiques entre le personnel d'Emploi-Québec et les partenaires en matière de persévérance des participantes et des participants aux mesures actives. B) Entreprendre des échanges avec les partenaires du marché du travail afin d'améliorer la persévérance et la réussite des participantes et des participants aux mesures publiques d'emploi et adapter la prestation de services.
		L'intégration adéquate de l'IMT dans les tâches des intervenantes et intervenants et dans le processus de prise de décision	A) Produire et diffuser des contenus régionaux en IMT dans un langage accessible. B) Connaître les retombées de l'utilisation de l'IMT auprès des principaux acteurs. C) Assurer la formation des intervenants afin de favoriser une utilisation accrue des services universels d'information sur le marché du travail et de placement. D) Poursuivre le développement de la connaissance des entreprises et des secteurs d'activité économique.
		L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises	A) Intensifier l'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises dans les CLE.
		L'amélioration de la gestion par résultats	A) Assurer la production d'un suivi mensuel des résultats et en effectuer une veille active.

ANNEXE 1 – RÉPARTITION LOCALE DES CIBLES DE RÉSULTATS 2014-2015[8]

Indicateurs	Cibles 2013-2014	Cibles 2014-2015	CLE de Berthierville	CLE de Joliette	CLE de Matawinie	CLE de Repentigny	CLE de Ste-Julienne	CLE de Terrebonne
SERVICES PUBLICS D'EMPLOI								
1. Nombre total de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	**13 564**	**13 814**	**1 518**	**2 383**	**1 964**	**2 675**	**1 909**	**3 363**
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, prestataires des programmes de l'assistance sociale	**5 040**	**5 469**	**712**	**1 295**	**972**	**802**	**805**	**883**
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	**6 918**	**6 918**	**715**	**913**	**932**	**1 420**	**938**	**2 000**
4. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**7 407**	**7 495**	**823**	**1 293**	**1 066**	**1 452**	**1 036**	**1 825**
5. Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**2 072**	**2 155**	**243**	**545**	**337**	**335**	**296**	**399**
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**2 787**	**2 770**	**286**	**366**	**373**	**568**	**376**	**801**
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par une intervention des services publics d'emploi	**402**	**403**	**40**	**85**	**45**	**92**	**39**	**102**
8. Nombre de nouvelles ententes de qualification	**266**	**283**	**Cible régionale**					

[8] Les cibles de résultats liées aux indicateurs ont été établies de façon préliminaire. Elles seront revues en septembre 2014 à la lumière des résultats finaux de 2013-2014 et des prévisions économiques révisées pour 2014-2015.

ANNEXE 2 – STRUCTURE ADMINISTRATIVE D'EMPLOI-QUÉBEC LANAUDIÈRE[9]



[9] En date de l'adoption au Conseil régional des partenaires du marché du travail du 9 avril 2014.

ANNEXE 3 – MARCHÉ DU TRAVAIL, TABLEAU SYNTHÈSE, RÉGION DE LANAUDIÈRE

	Québec	Lanaudière	Municipalités régionales de comté					
			D'Autray	Joliette	L'Assomption	Matawinie	Montcalm	Les Moulins
Population totale: Groupe d'âge[1]	7 903 000	471 750	41 650	63 550	119 840	49 515	48 380	148 815
° 0-14 ans	1 258 625	80 430	6 455	9 230	19 965	6 590	8 585	29 605
° 15-24 ans	981 165	60 265	4 870	7 720	16 370	5 055	5 835	20 415
° 25-64 ans	4 405 530	264 440	23 090	34 460	66 815	27 690	27 675	84 710
° 65 ans et +	1 257 685	66 620	7 240	12 140	16 695	10 190	6 275	14 080
Population immigrante totale 2011[2]	974 895	19 230	590	1 700	6 360	1 385	890	8 305
Part des immigrants sur la population totale en 2011[2]	12,6 %	4,1 %	1,4 %	2,8 %	5,4 %	2,9 %	1,9 %	5,6 %
Nombre de familles monoparentales [1]	365 515	21 740	1 850	3 085	5 695	2 050	2 165	6 895
Taux de familles monoparentales [1]	16,6 %	15,7 %	15,0 %	17,2 %	15,9 %	13,8 %	15,4 %	15,7 %
Revenu d'emploi médian par individu, 2011[3]	32 881 $	33 114 $	29 492 $	30 331 $	37 227 $	Rawdon : 26 386 $ St-J-Matha : 26 235 $	28 964 $	35 705 $
Niveau de scolarité: % des personnes sans diplôme d'études [3]	22,2 %	25,5 %	30,4 %	26,6 %	21,7 %	30,1 %	33,8 %	22,4 %
Population active [3]	4 183 445	253 450	21 010	31 760	66 735	22 675	25 000	86 270
Personnes occupées [3]	3 880 425	237 385	19 590	29 615	62 925	20 370	23 035	81 850
Taux de chômage [3]	7,2 %	6,3 %	6,7 %	6,8 %	5,7 %	10,2 %	7,9 %	5,1 %
Taux d'activité [3]	64,6 %	65,9 %	61,0 %	60,6 %	67,6 %	53,9 %	63,9 %	73,2 %
Taux d'emploi [3]	59,9 %	61,7 %	56,9 %	56,5 %	63,7 %	48,4 %	58,8 %	69,5 %
Nombre d'établissements [4]	234 833	13 211	1 289	2 152	3 011	1 512	1 299	3 948
Nombre de prestataires de l'assurance-emploi (déc. 2013)[5]	250 592	16 642	1 770	2 152	3 299	2 317	2 257	4 847
Taux de prestataires de l'assurance-emploi (déc. 2013)[5]*	4,7 %	5,1 %	6,3 %	5,1 %	4,0 %	7,1 %	6,7 %	4,6 %
Nombre de prestataires de l'aide sociale (déc.2013) [6]	133 496	6 984	840	1 825	938	1 216	1 058	1 082
Taux des prestataires de l'aide sociale (déc. 2013) [6]**	2,5 %	2,2 %	3,0 %	4,3 %	1,1 %	3,7 %	3,2 %	1,0 %

Source :

(1) Les données sont adaptées de Statistique Canada, Recensement 2011. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada.

(2) Immigrant désigne une personne qui est ou qui a déjà été un immigrant reçu ou résident permanent. Il s'agit d'une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Certains immigrants résident au Canada depuis un certain nombre d'années, alors que d'autres sont arrivés récemment. Certains immigrants sont citoyens canadiens, d'autres non. La plupart des immigrants sont nés à l'extérieur du Canada, mais un petit nombre d'entre eux sont nés au Canada. Dans l'*Enquête nationale auprès des ménages (2011)*, « Immigrants » comprend les immigrants arrivés au Canada avant le 10 mai 2011.

(3) Les données sont adaptées de Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages* (ENM) 2011. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada.

(4) Statistique Canada, BDRE, décembre 2012.

(5) Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail. Décembre 2013.

*Taux de prestataires de l'assurance-emploi: le taux de prestataires correspond au nombre de prestataires divisé par le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans (Recensement 2011).

(6) Source: ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Direction de la statistique et de l'information de gestion. Adultes sans contraintes à l'emploi. Décembre 2013.

**Taux de prestataires de l'aide sociale: le taux de prestataires correspond au nombre de prestataires divisé par le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans (Recensement 2011).

ANNEXE 4 - LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL[10]

Membres représentant la main-d'œuvre

Réjean Bellemare	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Réal Richard	Syndicat québécois des employées et employés de service (FTQ)
Stéphanie Dionne	Union des producteurs agricoles de Lanaudière (UPA)
Francine Ranger	Conseil central de Lanaudière (CSN)
Alain Longpré	Conseil central de Lanaudière (CSN)
Charles Saumure	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 81 (FTQ)

Autres membres

Darlie Pierre-Louis	Buffet Accès Emploi
Richard Desjardins	Centre multiservices des Samares
Marcel Côté	Cégep régional de Lanaudière
Patrick Capolupo	Commission scolaire des Affluents
Michel Lévesque	Syndicat de l'enseignement de la région des Moulins
Dominique Théroux	Centre Lanaudière d'emploi pour femmes

Emploi-Québec Lanaudière

Giovanni Carboni	Directeur régional

Membres représentant les entreprises

Caroline Thuot	Techno Diésel
Linda Mallette	Chambre de commerce de la MRC de L'Assomption
Jean Beaulieau	Écolait ltée
Stéphane Dignard	Recrutement intégral
Jacques Chevrette	Les Papiers C.C.T. inc.
Johanne Daigle	Daigle Ressources Humaines inc.

Membres non votants

Éric Lescarbeault	Ministère de l'Économie et des Finances
Josée Desjardins	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Jessy Baron	Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
Serge Tétreault	Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles
Guy Raynault	Conférence régionale des élus de Lanaudière

[10] En date de l'adoption au Conseil régional des partenaires du marché du travail du 9 avril 2014.

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2014-2015

Emploi Québec